

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha pada saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, dan suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. Tujuannya memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai ilmu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen, khususnya dibidang organisasi.

Suatu perusahaan yang berkembang harus mempertimbangkan tingkat upah dan keadaan lingkungan kerja. Karena karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki tanggung jawab yang besar pada perusahaan tersebut, dan juga memiliki beban kerja yang di berikan kepada mereka.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan, dewasa ini menuntut suatu perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain, salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat. Peran sumber daya manusia dalam sebuah

perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusianya itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Karyawan yang memiliki sikap disiplin, pengabdian, dan kemampuan profesional sangatlah mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga hasil kerjanya bagus. Karyawan profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja separuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi keberhasilan pekerjaannya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki kesediaan untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani

sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan di masa yang akan datang.

Berbagai faktor motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan di lingkungan perusahaan. Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan.

Upah sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atau karyawan atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan, untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, upah merupakan salah

satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah merupakan penerimaan, sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada pembuat jasa. Untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap keberadaan karyawan agar loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga tinggi. Perusahaan sebaiknya juga perlu mengetahui latar belakang penyebab menurunnya kinerja karyawan, salah satunya ialah masalah upah karyawan dan dalam pemberian upah karyawan. Perusahaan atau organisasi harus memperhatikan masalah upah dan juga prinsip keadilan dan kelayakan sosial harus diutamakan. Dalam pemberian upah sangat perlu diperhatikan apakah upah tersebut telah mencukupi kebutuhan sehari-hari, selain itu faktor upah ikut mempengaruhi kinerja karyawan.

Upah adalah merupakan faktor yang sangat penting yang bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi lain. Upah merupakan salah satu komponen kompensasi yang memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai salah satu faktor alat perangsang dalam mendorong kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan pekerjaan, sehingga dalam pemberian upah yang layak bagi karyawan harus diperhatikan.

Didalam pemberian upah atau kompensasi, manajemen perlu memperhatikan prinsip keadilan, keadilan yang dimaksud disini berarti bahwa

pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau dibandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan yang ditempatinya dan kompensasi yang tinggi tersebut sehingga ada keseimbangan antara input dan output. Dengan pemberian upah, diharapkan seorang karyawan dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target produksi yang diinginkan perusahaan dapat terpenuhi.

Selain upah, ada faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja, karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan. Apabila lingkungan kerja baik maka akan dapat memberi pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Suatu perusahaan yang berkembang merupakan keinginan individu yang berada dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan dapat mampu bersaing dalam mengikuti perkembangan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh setiap perusahaan dapat tercapai dengan baik. Suatu kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan itu telah tercapai, dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya.

Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, dan tentram terhadap karyawan. Apabila kondisi tempat kerja baik, maka hal tersebut dapat menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, apabila kondisi kerja memberi pengaruh yang buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik atau tidak sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama dan lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan juga tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

- a) Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung
- b) Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan, baik hubungan dengan atasan atau dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi kegiatan dalam bekerja, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan

keamanan tempat kerja. Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada di dalam perusahaan, baik di dalam maupun di luar ruangan kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan aman.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan ialah sangatlah penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerjanya tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawannya dalam melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat berpengaruh dalam menurunnya kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka saya terdorong untuk meneliti dan mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul :
PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA III
(PERSERO) SURABAYA.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh simultan antara upah dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)?

2. Dari kedua variabel independen tersebut manakah yang menunjukkan pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ada pengaruh simultan antara upah dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui variabel mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis dibangku kuliah dan untuk menambah dan memperluas pengetahuan.

2. Bagi Akademis

Dapat dipakai sebagai bahan studi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yang sejenis maupun yang bersifat menunjang

3. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini agar dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa yang akan datang perusahaan dapat

menentukan kebijakan-kebijakan khususnya mengenai upah dan lingkungan kerja.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Definisi Kinerja

Dessler (2000 : 41) mengemukakan bahwa Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Robbins (2003 : 226) menyatakan bahwa kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi.

Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Mangkunegara (2002 : 22) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerja dan lingkungan yang berada didekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik. Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu. Kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Prawirosentono (2008:2) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Prawirosentono (2008:27), mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya adalah :

- a. Efektivitas dan efisiensi
Efektivitas dari suatu organisasi apabila tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam mencapai tujuan.
- b. Tanggung jawab
Tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan tersebut.
- c. Disiplin
Disiplin apabila taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan sebagai ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana karyawan bekerja.
- d. Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok. Menurut Noe, (dalam As'ad, 1995: 22) mengatakan bahwa ada enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu :

1. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Tingkat pengguna sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja
Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Mathis dan Jackson, 2002:78).

Bernadi dan Russell (1993:135), menyatakan bahwa kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Wibowo, 2010:2).

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 1991:47) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu

pekerjaan. Dari batasan tersebut, As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999:33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Vroom, (dalam As'ad, 1991:48) tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "*level of performance*". Biasanya orang yang level of performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai tidak produktif.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pemimpin. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya "like dan dislike" dari penilai agar obyektifitas penilaian dapat terjaga.

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi modern penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya (Situmora, 1997:416).

Prawirosentono (2008:416), menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu dan hasil pekerjaannya di pandang dari sudut kepentingan perusahaan.

2.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan.

Manfaat penilaian kinerja, menurut Handoko (dalam Srimulyo, 1999:34-35) mengemukakan :

1. Perbaikan prestasi kerja atau kinerja
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
3. Keputusan-keputusan penempatan
4. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Mendeteksi penyimpangan proses *staffing*
7. Melihat ketidakakuratan informasional
8. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
9. Menjamin kesempatan kerja yang adil
10. Melihat tantangan-tantangan eksternal

2.1.4 Indikator-indikator Kinerja

Indikator kinerja yang dikemukakan oleh Situmora dan Heryanto (2004:21) yaitu :

1. Loyalitas adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.
2. Tanggung jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
3. Keterampilan adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.2 Upah

2.2.1 Definisi Upah

Upah merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seorang tenaga kerja atau karyawan, namun mengingat kebutuhan utama yang ingin terpenuhi dari mereka adalah memang mendapatkan upah untuk hidup mereka, upah tidak dapat berfungsi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dengan memberikan kepuasan kerja dari penghasilan.

Manfaat lain yang diperoleh dari upah yang juga merupakan alat untuk meningkatkan dan membentuk loyalitas tenaga kerja untuk bekerja. Pada perusahaan bersangkutan yang mendasari untuk bekerja pada perusahaan yang ingin mendapatkan suatu penghasilan untuk membiayai hidupnya dengan upah tersebut, dan sebagai alat perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Definisi upah menurut Sihotang (2007 : 222) terbagi dua yaitu upah riil dan upah nominal, upah nominal adalah upah yang diterima pegawai dalam bentuk uang tunai yang merupakan penjumlahan pokok dengan tunjangan-tunjangan. Sedangkan upah riil adalah nilai riil dari nilai nominal yang dibobotkan dengan indeks harga sehingga dapat diperhitungkan pada daya beli nilai nominal terhadap barang dan jasa.

As'ad (1995 : 93) menyatakan bahwa gaji sebenarnya juga upah hanya saja perbedaannya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti waktunya tepat, misalnya setiap awal bulan seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji. Sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunya pun tidak selalu tepat. Jadi

jelaslah tepat perbedaan gaji dan upah adalah jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya uang yang diterimanya.

Ada beberapa pendapat atau definisi yang berkaitan dengan upah, antara lain :

1. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan :

Dalam Bab I pasal I ayat 30 dijelaskan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam Bab X Bagian Kedua tentang Pengupahan Pasal 88 diatur sebagai berikut :

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - a. Upah minimum
 - b. Upah kerja lembur

- c. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. Bentuk dan cara pembayaran upah.
- g. Denda dan potongan upah.
- h. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. Struktur dan skala pengupahan yang proposional
- j. Upah untuk pembayaran pesangon
- k. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan

4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan hidup.

2. Upah adalah harga yang harus dibayarkan untuk mereka yang menyelenggarakan jasa-jasa yang biasanya dibayarkan per jam, perhari, per minggu, dalam ilmu ekonomi semua jenis kompensasi untuk jasa-jasa merupakan wages (Winardi, 1986 : 501).

3. Upah diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk secara tunai. (Nawawi, 1998 : 316).

Mangkunegara (2000 : 85) menyatakan bahwa upah adalah uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, atau per setengah hari.

Ada lima prinsip mengenai upah menurut Mangkunegara (2000 : 86)

adalah :

- a. Tingkat pembayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.
- b. Struktur pembayaran
Struktur pembayaran berhubungan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan perusahaan.
- c. Penentuan pembayaran individu
Penentuan pembayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja karyawan.
- d. Metode pembayaran
Ada dua metode pembayaran yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) dan metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil
- e. Kontrol pembayaran
Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya.

2.2.2 Jenis-Jenis Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja menurut Asyhadie (2007 : 70) dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Upah nominal
Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja
2. Upah Nyata (Rill Wages)
Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari :
 - a. Besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
 - b. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan.
3. Upah Hidup
Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerja/buruh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan

pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti: pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain

4. Upah Minimum

Upah Minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standard, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan/atau bupati/walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu:

- a. Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja/buruh sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja
- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materi kurang memuaskan
- c. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan
- d. Untuk mengusahakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan
- e. Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal

5. Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerja/buruh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Kondisi perekonomian negara
- b. Nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada
- c. Peraturan perpajakan
- d. Standar hidup para pekerja/buruh itu sendiri
- e. Posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara

2.2.3 Syarat upah

Syarat-syarat bagi suatu rencana dan sistem upah yang baik (Nitisemito,

1997 : 90) antara lain :

- a. Adil bagi pekerja dan pemimpin perusahaan, artinya karyawan jangan sampai dijadikan alat pemerasan dalam mengejar angka-angka produksi karyawan.
- b. Sistem upah sebaiknya bisa mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.

- c. Selain upah dasar perlu disediakan pula upah perangsang sebagai imbalan tenaga kerja yang dikeluarkan oleh karyawan.
- d. Sistem upah ini sebaiknya harus mudah dimengerti artinya jangan berbelit-belit sehingga karyawan akan sulit memahaminya.

Rencana dan Administrasi Pengupahan harus di desain dengan memperbaiki empat unsur pokok (Nawawi, 2008 : 320) sebagai berikut:

1. Rencana pengupahan harus dihubungkan dengan strategi bisnis organisasi/perusahaan, yang perlu dijabarkan di dalam strategi umum kompensasi. Dengan demikian berarti rencana pengupahan tidak mungkin melampaui atau sama dengan keuntungan yang diperoleh, sebagai tujuan akhir perusahaan.
2. Besarnya upah total harus mempertimbangkan pula faktor pertumbuhan ekonomi nasional, termasuk inflasi dan faktor peraturan pemerintah tentang pengupahan. Dari sudut pertumbuhan ekonomi nasional, sangat penting pula dipertimbangkan tentang kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, khususnya dalam bidang bisnis yang diselenggarakan pemerintah.
- 3., Upayakan suatu struktur pengupahan yang dapat dikembangkan sebagai pengupahan terbaik, dalam arti dapat dipahami para pekerja, dan berfungsi atau diterima oleh pekerja pada semua tingkat jabatan di dalam perusahaan.
- 4, Rancangan struktur pengupahan dengan mempertimbangkan berbagai issu tentang tenaga kerja sebagai penerima upah. Gunakan issu-issu utama untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompetitif melalui sistem pengupahan.

Dari beberapa sumber di atas, dapat disimpulkan bahwa syarat-syarat rencana dan sistem pengupahan adil dan terencana, dan juga besarnya upah karyawan harus disesuaikan dengan pertumbuhan ekonomi nasional dan kebijakan pemerintah tentang pengupahan.

2.2.4 Dasar Penentuan Upah

Menurut Dessler (1997 : 305) terdapat 2 (dua) dasar penentuan upah antara lain :

1. Kompensasi berdasarkan waktu
Pada umumnya karyawan diberi upah atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaannya. Contohnya karyawan pabrik atau buruh biasanya biasanya

atas dasar upah menurut waktu atau jam hal ini sering disebut kerja harian, sedangkan karyawan yang digaji yaitu bagian administrasi dan manajer profesional memperoleh upah atas dasar periode waktu, biasanya dalam mingguan atau bulanan.

2. Upah borongan

Berkaitan dengan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan.

Dalam menghitung upah mempunyai lima langkah-langkah menurut

Mulyadi (2001:156) sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan catatan waktu hadir dan pencatatan waktu
- b. Mengumpulkan data yang diperlukan untuk menghitung pendapatan karyawan
- c. Menambahkan tunjangan-tunjangan pada upah
- d. Mengalihkan waktu hadir dengan tarif upah
- e. Memperhitungkan potongan-potongan pada upah seperti angsuran pinjaman, asuransi dan lain-lain.

Dari beberapa sumber di atas dapat disimpulkan bahwa dasar penentuan upah harus sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan juga harus menghitung waktu kerja karyawan supaya dapat menentukan berapa besar upah yang pantas diterima karyawan.

2.2.5 Prosedur Pengupahan

Mulyadi (2001 : 159) mengemukakan bahwa prosedur pengupahan adalah sebagai berikut :

- a. Prosedur pembuatan upah
Data yang dipakai sebagian dasar pembuatan daftar upah adalah surat-surat keputusan mengenai pengangkatan karyawan baru, kenaikan pangkat, pemberhentian karyawan, penurunan pangkat, daftar bulan sebelumnya, dan daftar hadir.
- b. Prosedur distribusi upah
Dalam prosedur distribusi upah, biaya tenaga kerja di distribusikan kepada departemen-departemen yang menikmati manfaat tenaga kerja. Distribusi biaya tenaga kerja tersebut dimaksudkan untuk pengendalian biaya dan perhitungan harga pokok.
- c. Prosedur pembayaran upah

Prosedur pembayaran upah meliputi fungsi akuntansi dan fungsi keuangan. Fungsi akuntansi membuat perintah pengeluaran kas kepada fungsi keuangan untuk menulis cek guna pembayaran upah. Fungsi keuangan kemudian menuangkan cek tersebut ke bank dan memasukkan uang ke amplop upah. Pembayaran dan upah dapat dilakukan dengan membagikan cek upah kepada karyawan.

Jadi sebelum manager atau pimpinan perusahaan memberi upah kepada karyawan, maka manager atau pimpinan perusahaan harus melakukan prosedur pengupahan yang terdiri dari prosedur pembuatan upah selanjutnya manager mendistribusikan upah ke setiap departemen, dan yang terakhir ialah prosedur pembayaran upah.

2.2.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat besar kecilnya upah, menurut Flippo (1997:37) antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam tenaga kerja tetapi tidak bisa di pungkiri bahwa hukum permintaan dan penawaran tetap mempengaruhi upah, apabila satu pekerjaan membutuhkan ketrampilan (skill) yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang langka, maka tingkat upah cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan penawaran tenaga kerjanya cukup tinggi maka upah cenderung menurun.
2. Organisasi buruh
Ada tidaknya organisasi buruh, akan berpengaruh terbentuknya tingkat andai kata serikat buruh yang kuat, demikian sebaliknya.
3. Kemampuan untuk membayar
Meskipun serikat buruh menuntut tingkat upah yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, upah merupakan suatu komponen biaya produksi dan akhirnya akan mempengaruhi keuntungan.
4. Produktivitas
Upah sebenarnya merupakan imbalan jasa atas prestasi tenaga kerja, semakin tinggi prestasinya, seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima dan prestasi kerja dapat ditunjukkan dengan produktivitas kerja.

5. Biaya hidup

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat upah dan perlu dipertimbangkan oleh perusahaan adalah biaya hidup. Biaya hidup di daerah kota besar dengan daerah pinggiran karena tingkat biaya hidupnya cukup berbeda, apabila semakin tinggi biaya hidupnya maka tingkat upahnya juga semakin besar.

6. Pemerintah

Pemerintah dengan peraturannya akan mempengaruhi tinggi rendahnya upah. Peraturan upah minimum regional merupakan batas dari tingkat upah yang harus dapat dipenuhi oleh semua perusahaan dalam memberikan upahnya kepada karyawan.

7. Keadilan dan Kelayakan Upah

Di dalam memberikan upah kita harus selalu memperhatikan prinsip keadilan, keadilan ini bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi rata, tetapi keadilan yang harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

Jadi dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi tingkat besarnya upah ialah permintaan tenaga kerja yang ada di masyarakat, kemudian organisasi pekerja, kemampuan perusahaan untuk membayar jika upah karyawan meningkat, kemudian produktivitas kerja karyawan tersebut jika prestasi kerja karyawan bagus bisa meminta kepada perusahaan untuk meningkatkan upahnya, kemudian biaya hidup juga diperhitungkan guna meningkatkan upah, kemudian pemerintah juga berperan penting guna meningkatkan besarnya upah di tiap kota/kabupaten, dan yang terakhir adalah keadilan dan kelayakan upah.

2.2.7. Macam-Macam Sistem Upah

Ada beberapa sistem yang dapat digunakan untuk mendistribusikan upah, yaitu: (As'ad, 2002 : 94) antara lain :

1. Sistem upah menurut produksi

Upah menurut produksi yang diberikan bisa mendorong kepada karyawan untuk bekerja lebih keras dan meng-upgrade diri untuk berproduksi lebih banyak. Upah ini membedakan karyawan berdasarkan atas kemampuan masing-masing. Sistem ini sangat menguntungkan bagi mereka yang cerdas dan energis, tetapi kurang menguntungkan karyawan yang kemampuannya sudah mulai mundur, inferior dan orang lanjut usia.

2. Sistem upah menurut lamanya kerja

Sistem upah ini sebenarnya gagal dalam mengatur adanya perbedaan individual kemampuan manusia. Contohnya adalah upah jam-jaman, upah mingguan dan upah bulanan. Kegagalan ini disebabkan tiap-tiap orang dapat menghasilkan waktu sebagaimana orang lain, sehingga semua orang adalah sama. Akibatnya orang-orang yang superior merasa segan untuk memproduksi lebih dari keadaan rata-rata.

3. Sistem upah menurut senioritas

Sistem upah semacam ini akan mendorong orang untuk lebih setia atau loyalitas terhadap perusahaan dan lembaga kerja. Sistem ini sangat menguntungkan bagi orang-orang yang lanjut usia dan juga bagi orang-orang muda yang didorong untuk tetap masih bekerja pada suatu perusahaan, hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah ini akan memberikan perasaan aman kepada karyawan yang cukup usia.

4. Sistem upah menurut kebutuhan.

Sistem ini memberikan upah yang lebih besar kepada mereka yang sudah menikah atau berkeluarga. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang.

Jadi dari sumber diatas dapat di simpulkan bahwa dari beberapa macam sistem upah tersebut, maka manajer atau pemimpin perusahaan dapat menentukan besar kecilnya upah tiap masing-masing karyawan.

2.3 Lingkungan Kerja Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor – faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat.

Menurut Nitisemito (1996 : 109), yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan agar tercipta suatu kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja. Pada umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup tenang.

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000 : 151), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut Nitisemito (1992 : 25), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebarkannya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebarkan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, (2001 : 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur,

kelembaban, sirkulasi udara, pencayahaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua kegiatan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.3.3 Bagian dari lingkungan kerja

1. Pelayanan para tenaga kerja

Pelayanan para tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja didalam perusahaan dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka para tenaga kerja akan memperoleh kepuasan kerja.

Bentuk pelayanan para tenaga meliputi :

- a. Pelayanan makanan
- b. Pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja dan keluarga
- c. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil
- d. Kondisi kerja

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para tenaga kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Kondisi kerja yang memadai akan menimbulkan penurunan produktivitas.

2.3.4 Indikator lingkungan kerja

Nitisemito (1996 : 110), menyatakan bahwa “terrdapat beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja, yaitu :

a. Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan, hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah

dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang menyenangkan bagi yang memandang.

b. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu “Kebersihan adalah pangkal Kesehatan” oleh karena itu setiap perubahan hendaknya harus selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan. Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyegarkan fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan bagi karyawan.

d. Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari. Dalam pelaksanaan tugasnya sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

e. Musik

Musik sangat berpengaruh kepada kejiwaan seseorang, meskipun demikian, bila musik yang didengarkan tidak menyenangkan, lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya, bila musik yang didengarkan menyenangkan, akan timbul suasana gembira yang akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

f. Keamanan

Jaminan terhadap keamanan akan menimbulkan ketenangan maka hal itu akan didorong semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi karyawan. Sebenarnya milik pribadi yang paling berharga bukan harta tetapi justru keamanan dirinya sendiri.

g. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi. Siapapun tidak senang mendengarkan suara yang bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan itu maka pekerjaan akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi kerja ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan atau kerusakan.

Menurut Sarwanto (1998 : 171), indikator lingkungan kerja yang baik

antara lain:

1. Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja para karyawan
2. Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja karyawan.
3. Drainase dan ventilasi yang baik sehingga tercipta suhu dan kelembapan ruangan.
4. Pengaturan ruang yang memungkinkan penciptaan ruangan yang tenang dari suara bising.

Jadi indikator lingkungan kerja fisik yang telah diuraikan di atas ialah sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja karyawan. Karena kalau salah satu indikator lingkungan kerja fisik di atas tidak di terapkan di perusahaan, maka kinerja karyawan akan terganggu atau tidak merasa nyaman. Jadi untuk seorang manajer atau pemimpin perusahaan harus memperhatikan indikator lingkungan kerja fisik supaya karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	Eko Hertanto (2011)	Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Dharma Industri Pulogadung Jakarta Timur	X1 = Stressor X2 = Kepuasan Kerja X3 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Regresi Berganda	ada pengaruh secara bersama-sama variabel stressor (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Putera Dharma Industri Pulo gadung Jakarta Timur (Y).
2	Luqman Arif (2011)	Pengaruh Upah Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prubus Mulya Sejati	X1 = Upah Fisik Minimum X2 = Upah memenuhi keadilan internal X3 = Upah memenuhi Keadaan Eksternal Y = Kinerja Karyawan	Analisi Regresi Linier Berganda	Adanya pengaruh bersama-sama variabel bebas (X) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan signifikan simultan 0,000

Lanjutan 1

No	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
3	Made Yuniari dan Luh Gede Teni Waisnawini	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BTDC Nusa Dua	X1 = Kompensasi X2 = Lingkungan Kerja X3 = Motivasi kerja Y1 = Semangat kerja Y2 = Kinerja Karyawan	Analisis Struktural Equation Model dan Analisis Kualitatif	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap semangat kerja yang ditunjukkan pada nilai <i>standardized regression weight</i> sebesar 0,312 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja yang ditunjukkan pada nilai <i>standardized regression weight</i> sebesar 0,269 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap semangat kerja ditunjukkan dengan nilai <i>standardized effect</i> sebesar 0,167

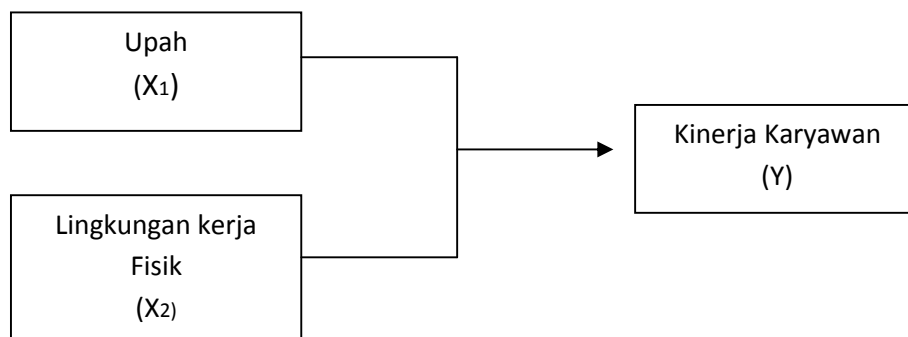
Persamaan dan perbedaan penelitian saya dengan penelitian terdahulu ialah:

Persamaan	Perbedaan
1. untuk variabel independen (X) sebagian sama 2. kemudian teknik analisis juga ada yang menggunakan regresi berganda 3. untuk variabel dependent (Y) juga sama yaitu Kinerja karyawan	1. variabel independen (X) sebagian juga ada yang berbeda dengan penelitian saya

2.5 Kerangka Konseptual

Untuk perjas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pemahaman.

Adapun kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar : 2.2 Kerangka Konseptual
Yuniarti dan Waisnawini, (2009).

Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain.
Variabel independen dalam penelitian ini adalah upah (X1) dan lingkungan kerja (X2).

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2003 : 15) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian”. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa ada pengaruh simultan antara upah (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)
2. Diduga bahwa upah (X1) memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero)

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam pengerjaan skripsi ini agar dapat berjalan dengan lancar maka diperlukan suatu metode penelitian berserta langkah-langkah pendukungnya yang tepat sehingga nantinya dapat menghasilkan penyelesaian yang sesuai dengan tujuan akhir.

3.1 Jenis Penelitian

Studi pada penelitian ini dilakukan dengan cara yaitu penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2003: 14), Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Teknik penelitiannya disebut studi populasi atau tidak sama. Arikunto (2006:130)

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PELABUHAN INDONESIA III (Persero) Cabang Surabaya yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar yaitu 50 orang karyawan, maka seluruh anggota populasi dipilih sebagai responden. Jumlah responden 50 orang karyawan ini dapat dikatakan layak karena menurut Sugiyono (2001:12) “ukuran sampel

yang digunakan untuk penelitian antara 30-500. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sensus dimana semua karyawan menjadi respondennya.

3.3 Waktu dan Tempat Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan dari bulan Juni sampai Agustus 2012 bertempat di PT. PELABUHAN INDONESIA III, Kecamatan Pabean Cantikan Kelurahan Perak Timur Kotamadya Surabaya Jawa Timur.

3.4 Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber melalui kuisioner. Berikut ini adalah data primer yang dikumpulkan:

- a) Data hasil kuisioner kelayakan upah dari pekerja
- b) Data kuisioner lingkungan kerja fisik

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui lembaga/orang lain. Berikut ini adalah data sekunder yang dikumpulkan:

- a) Data Upah Karyawan
- b) Data Jumlah Karyawan serta Jabatannya
- c) Data Absensi Karyawan
- d) Data Target Kerja Tiap Karyawan

3.5 Kriteria Responden

Dalam penelitian ini populasi responden berjumlah 50 orang (dilakukan teknik sampling) dengan kriteria sebagai berikut :

- Pegawai personalia yang telah berpengalaman minimal 1 tahun.

- Pegawai personalia yang bekerja secara normal dan wajar.

3.6 Identifikasi Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari seseorang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2005:39). Dalam penelitian ini terdapat 2 macam variabel, yaitu variabel bebas yang terdiri dari upah dan lingkungan kerja , yang dimana :

X_1 = Upah

X_2 = Lingkungan Kerja Fisik

Variabel tergantung (Y) berupa Kinerja Karyawan.

3.7 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel atau konstruk tersebut (Yuniarti dan Waisnawini, 2009 : 146). Dari masing-masing variabel penelitian ini dibuat definisi operasional atas istilah-istilah yang ada sebagai berikut:

3.7.1 Upah

As'ad (1995 : 93) menyatakan bahwa gaji sebenarnya juga upah hanya saja perbedaannya, gaji adalah banyaknya uang yang diterima dan sudah pasti waktunya tepat, misalnya setiap awal bulan seorang karyawan akan menerima sejumlah uang yang disebut gaji. Sedangkan upah adalah banyaknya uang yang diterimanya tidak selalu sama atau pasti dan waktunya pun tidak selalu tepat. Jadi

jelaslah tepat perbedaan gaji dan upah adalah jaminan ketepatan waktu dan kepastian banyaknya uang yang diterimanya.

Indikator-indikator upah (As'ad, 1998 : 94) antara lain :

1. Sistem upah menurut produksi
2. Sistem upah menurut lamanya kerja
3. Sistem upah menurut senioritas
4. Sistem upah menurut kebutuhan.

3.7.2 Kelayakan Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (1996 : 109), yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan agar tercipta suatu kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja.

Nitisemito (1996 : 110), menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur variabel lingkungan kerja fisik, yaitu :

a. Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan, hal ini disebabkan karena komposisi warna yang salah dapat mengganggu pemandangan sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengenakan bagi yang memandang.

b. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Dalam masyarakat terkenal suatu ungkapan yaitu “Kebersihan adalah pangkal Kesehatan” oleh karena itu setiap perubahan hendaknya harus selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan. Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyegarkan fisik

karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap, sehingga mudah menimbulkan kelelahan bagi karyawan.

d. Penerangan

Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja. Penerangan disini bukan terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari. Dalam pelaksanaan tugasnya sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

e. Musik

Musik sangat berpengaruh kepada kejiwaan seseorang, meskipun demikian, bila musik yang didengarkan tidak menyenangkan, lebih baik tanpa musik sama sekali. Sebaliknya, bila musik yang didengarkan menyenangkan, akan timbul suasana gembira yang akan mengurangi kelelahan dalam bekerja.

f. Keamanan

Jaminan terhadap keamanan akan menimbulkan ketenangan maka hal itu akan didorong semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi karyawan. Sebenarnya milik pribadi yang paling berharga bukan harta tetapi justru keamanan dirinya sendiri.

g. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi. Siapapun tidak senang mendengarkan suara yang bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang. Dengan adanya kebisingan itu maka pekerjaan akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi kerja ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak kesalahan atau kerusakan.

3.7.3 Kinerja Karyawan

Dessler (2000 : 41) mengemukakan bahwa Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Robbins (2003 : 226) menyatakan bahwa kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi.

Indikator kinerja yang dikemukakan oleh Situmora dan Heryanto (2004:21) yaitu :

1. Loyalitas adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Tanggung jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.
3. Keterampilan adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

3.8. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

a. Angket atau Kuisisioner

Angket atau kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Peneliti menggunakan teknik ini untuk mendapatkan data tentang kelayakan upah yang diterima.

Dalam penelitian ini menggunakan angket langsung dan tertutup dengan bentuk *rating-scale*, dimana daftar pertanyaan ditanggapi langsung oleh responden sendiri dengan memilih jawaban yang sudah tersedia. Sebelum menyusun angket, terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi angket kemudian dijabarkan ke variabel dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pertanyaan sebagai instrument penelitian.

Pertanyaan yang diajukan harus sesuai dengan aspek yang tertuang dalam kisi-kisi yang telah disusun. Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang diajukan dengan modifikasi skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap *statement* atau pertanyaan yang

dikemukakan melalui opsi yang tersedia. (Hadi, 1999: 20) mengemukakan skala likert atas tingkatan kesetujuan terhadap *statement* dalam angket diklasifikasikan sebagai berikut:

SA	= <i>Strongly Agree</i>	= SS	: Sangat Setuju
A	= <i>Agree</i>	= S	: Setuju
UD	= <i>Undecided</i>	= N	: Netral
DA	= <i>Disagree</i>	= TS	: Tidak Setuju
SDA	= <i>Strongly Disagree</i>	= STS	: sangat Tidak Setuju

Untuk scoring di atas jawaban setiap item instrumen dalam bentuk skala Likert menggunakan skala 4 untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Sangat cukup : Nilai 4
- b. Cukup : Nilai 3
- c. Tidak cukup : Nilai 2
- d. Sangat tidak cukup : Nilai 1

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara untuk mencari data pegawai, hal-hal atau variabel yang berbentuk catatan, buku, surat kabar, majalah, notulen, ledger, prasasti, agenda (Arikunto, 1998: 188). Metode ini digunakan untuk memperoleh data-data tentang gambaran umum lokasi penelitian.

3.9. Variabel Penelitian

Variabel adalah gejala-gejala bervariasi yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian dan menurut fungsinya variabel dibedakan menjadi dua yaitu

variabel penyebab dan variabel terikat (Suryobroto, 1999: 105). Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti yaitu dua variabel *independent* dan satu variabel *dependent*.

- 1) Lingkungan kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) diberi simbol (X1).
- 2) Upah kerja sebagai variabel bebas (*independent variabel*) diberi simbol (X2).
- 3) Kinerja kerja sebagai variabel terikat atau tidak bebas (*dependent variable*) diberi simbol (Y).

3.10. Teknik Analisis Data

1. Uji Non-Parametrik

No.	Asumsi Dasar	Analisis
1	Uji Validitas : Kuisioner dapat mengungkap dari variabel yang akan diukur	R hitung
2	Uji Reliabilitas : Alat ukur untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel	R alpha

2. Asumsi Klasik

No	Asumsi Dasar/Persyaratan	Analisis
1	Normalitas: Data sampel haruslah memenuhi persyaratan distribusi normal	One-Sample-Kolmogrov-Sminov-Test
2	Homogenitas: Data sampel diisyaratkan memiliki varians yang sama.	Test of Homogeneity of Variance

3	Bebas dari autokorelasi: Autokorelasi berarti bahwa apabila diurutkan berdasarkan waktu, maka data pengamatan akan dipengaruhi data pengamatan sebelumnya	Model Summary
4	Bebas dari multikolinearitas: multikolinearitas adalah adanya korelasi antara variabel bebas satu terhadap variabel bebas lainnya dalam analisis regresi.	Coefficients
5	Bebas dari heterokedastisitas: Heterokedastisitas adalah terjadinya <i>error</i> tidak <i>random</i> yang membentuk pola hubungan sistematis sesuai besar satu atau lebih variabel bebas. Misalnya nilai residu semakin besar pada pengamatan atas nilai variabel bebas yang semakin besar.	Scatterplot

3. Uji Regresi berganda

No	Asumsi Dasar/Persyaratan	Jenis Analisis
1	R Square: setiap nilai <i>r square</i> digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel <i>independent</i> terhadap variabel <i>dependent</i>	Model Summary
2	Nilai F dan P: Digunakan untuk memprediksi variabel <i>independent</i> berpengaruh terhadap variabel <i>dependent</i> pada taraf kepercayaan 95%	ANOVA
3	Nilai B Constant: Digunakan untuk menghitung kenaikan setiap 10 kelipatan variabel <i>independent</i> mempengaruhi nilai B dalam Variabel <i>dependent</i>	<i>Coefficient</i>